

Butlletí n. 1/25 - 7.1.25

Publicacions, subvencions, jornades i notícies



DOG

Diari Oficial
de la Generalitat de Catalunya

NORMATIVES I PUBLICACIONS OFICIALS

Departament de Salut

Correcció d'errades a l'Ordre SLT/231/2024, de 12 de novembre, per la qual s'aproven les bases reguladores que han de regir la concessió de subvencions en règim de concurrència competitiva per al finançament a entitats privades sense afany de lucre que realitzin actuacions en l'àmbit de la salut a càrrec dels fons provinents d'herències intestades a favor de la Generalitat de Catalunya (DOG núm. 9292, de 18.11.2024)

Departament de Drets Socials

Convocatòria ordinària anticipada de subvencions a entitats de l'àmbit de polítiques socials (CONVO) del Departament de Drets Socials i Inclusió, 2025 i 2026



Butlletí n. 1/25 - 7.1.25

Publicacions, subvencions, jornades i notícies

CONFEDERACIÓ

 laconfederació

Us adjuntem les següents circulars:

16/2024 : Permís retribuït donant viu

17/2024 : Indemnitzacions dissuasòries doctrina TS

18/2024 : Cotització socis cooperativistes

20/2024 : Compatibilitat pensió de jubilació i treball

01/2025 : Menors malalts de càncer, prestació de la SS

02/2025 : Modificacions en matèria laboral introduïdes per la llei orgànica de mesures en matèria eficiència del servei públic de justícia

FUNDACIÓ VALLPARADÍS 23 DE GENER DE 2025

La Fundació Vallparadís ens convida a la jornada de presentació de l'Adaptació de l'Instrument AVANÇAR ACP-G a l'àmbit de les persones amb discapacitat intel·lectual, jornada oberta a tot el sector. L'instrument estarà a la disposició de forma gratuïta, perquè cada entitat pugui realitzar una revisió dels diferents processos en tots els àmbits d'atenció, i així millorar les nostres accions en el model d'atenció centrada en la persona.

Us adjuntem el preprograma perquè us reserveu la data i aprofitem per a animar-vos a participar en la Mesa de Bones pràctiques en ACP que es realitzarà com a tancament de la Jornada.

Agrairíem confirmeu la vostra assistència a:

comunicacio@mutuaterrassa.cat



Circular jurídica en matèria laboral | La Confederació

01/2025

ACCÉS A LA PRESTACIÓ ECONÒMICA PER CURA DE MENORS AFECTATS PER CÀNCER O ALTRA MALATIA GREU

En sentència de data 3 de desembre, dictada per a la unificació de doctrina (STS núm. 1.308/2024), el Tribunal Suprem ha establert que per tenir dret a accedir a la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu el requisit d'ingrés hospitalari de llarga durada és equiparable a l'atenció sanitària ambulatoria de llarga durada en centres hospitalaris de dia que exigeix el tractament directe i continuat de la malaltia per a la seva rehabilitació.

El TS entén que, com disposa l'exposició de motius del Reial Decret 1.148/2011, de 29 de juliol, la finalitat de la prestació és la de compensar la pèrdua d'ingressos que pateixen les persones interessades en reduir la seva jornada per la necessitat de tenir cura de manera directa, continua i permanent dels fills menors al seu càrrec durant el temps de l'hospitalització i tractament continuat de la malaltia, sense que sigui necessari que la cura hagi de suposar una atenció les 24 hores del dia ni que hagi d'existir un ingrés hospitalari previ.

No pot ser un obstacle per accedir a la prestació econòmica que el diagnòstic de la malaltia s'hagi efectuat sense necessitat d'ingrés hospitalari previ. I no descarta el TS que també és pugui accedir quan per a una millor eficàcia del tractament l'hospitalització hagi de ser a domicili.

En definitiva, segons l'Alt Tribunal lo determinant per accedir a la prestació econòmica de la Seguretat Social és que *"es requereixi de la cura directa, continua i permanent del menor durant un tractament de llarga durada"*.

Barcelona, 2 de gener de 2025

Circular jurídica en matèria laboral | La Confederació

02/2025

MODIFICACIONS EN MATÈRIA LABORAL INTRODUÏDES PER LA LLEI ORGÀNICA DE MESURES EN MATÈRIA EFICIÈNCIA DEL SERVEI PÚBLIC DE JUSTÍCIA

El [BOE núm. 3, de 3 de gener](#), ha publicat la [Llei Orgànica 2/2025, de 2 de gener](#), de mesures en matèria d'eficiència del Servei Públic de Justícia, que ha introduït, entre d'altres, modificacions en matèria laboral. L'articulat d'aquesta llei entrarà majoritàriament en vigor als tres mesos de la seva publicació (3 d'abril de 2025) excepte determinats articles que ho faran als 20 dies i altres als 9 mesos.

La **lletra b) de l'apartat 4 de l'article 53 i lletra b) de l'apartat 5 de l'article 55 de l'Estatut dels Treballadors**, sobre la nul·litat de l'acomiadament objectiu i disciplinari, respectivament, han estat modificades per la Disposició final vint-i-sisena. El nou redactat resol l'error tècnic introduït amb la Llei Orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes, que va eliminar com a causa de nul·litat dels acomiadaments objectius i disciplinaris la situació de la persona treballadora que hagués sol·licitat o estigués gaudint del permís de l'article 37.3.b) ET o de les adaptacions de jornada previstes a l'article 34.8 ET.

Els articles 53.4.b) i 55.5.b) ET, queden amb el següent redactat:

*"b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a); el de les persones treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos als quals es refereixen **els apartats 3.b)**, 4, 5 i 6 de l'article 37, o estiguin gaudint d'ells, **o hagin sol·licitat o estiguin gaudint de les adaptacions de jornada previstes en l'article 34.8** o l'excedència prevista en l'article 46.3; i el de les persones treballadores víctimes de violència de gènere o de violència sexual, per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en aquesta llei per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral."*

També es modifica **l'apartat b) de l'article 50.1 ET**, sobre les causes justes per les quals el treballador pot sol·licitar l'extinció del contracte, clarificant quan s'entén que hi ha un retard en el pagament del salari pactat. La nova redacció d'aquest apartat és la següent:

"b) La falta de pagament o retards continuats en l'abonament del salari pactat.

Sense perjudici d'altres supòsits que pel jutge, la jutgessa o el tribunal puguin considerar-se causa justa a aquests efectes, s'entendrà que hi ha retard quan se superi en quinze dies la data fixada per a l'abonament del salari, concorrent la causa quan es deguin al treballador o la treballadora, en el període d'un any, tres mensualitats completes de salari, encara no consecutives, o quan concorri retard en el pagament del salari durant sis mesos, encara no consecutius."

Per raons de seguretat jurídica i per eliminar qualsevol dubte interpretatiu es confirma expressament a nivell legal que no deriven d'un pacte, conveni o contracte (si tinguessin aquesta consideració no estarien exemptes), les indemnitzacions acordades al CMAC. La Disposició final Catorzena **modifica l'article 7 e) de la Llei 35/2006, de 28 de novembre**, de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques i de modificació parcial de les lleis dels Imposts de societats, sobre la Renda de no Residents i sobre el Patrimoni (LIRPF) afegint-hi un nou paràgraf tercer:

"e) Les indemnitzacions per acomiadament o cessament del treballador, en la quantia establerta amo caràcter obligatori en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, en la seva normativa de desenvolupament o, si és el cas, en la normativa reguladora de l'execució de sentències, sense que pugui considerar-se com a tal l'establerta en virtut de conveni, pacte o contracte.

Sense perjudici del que es disposa en el paràgraf anterior, en els supòsits d'acomiadaments col·lectius realitzats, o quan s'extingeixi el contracte en el supòsit de la lletra c) de l'article 52 del mateix text, sempre que, en tots dos casos, es deguin a causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o per força major, quedarà exempta la part d'indemnització percebuda que no superi els límits establerts amb caràcter obligatori en l'esmentat Estatut per a l'acomiadament improcedent.

No tindran la consideració d'indemnitzacions establertes en virtut de conveni, pacte o contracte, les acordades en l'acte de conciliació davant el Servei administratiu al qual es refereix l'article 63 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

L'import de la indemnització exempta a què es refereix aquesta lletra tindrà com a límit la quantitat de 180.000 euros."

Barcelona, 3 de gener de 2025

16/2024

LA MILLORA DE LA PROTECCIÓ DE LES PERSONES DONANTS EN VIU D'ÒRGANS O TEIXITS PER A TRANSPLANTAMENT

El BOE de 21 de desembre ha publicat la [Llei 6/2024, de 20 de desembre, per a la millora de la protecció de les persones donants en viu d'òrgans i teixits per al seu posterior transplantament](#). La data d'entrada en vigor serà el dia 1 de març de 2025.

S'ha incorporat un nou permís retribuït a l'Estatut dels Treballadors atesa la necessitat de realitzar, amb caràcter previ als actes mèdics d'extracció, de diferents actuacions preparatòries de diversa naturalesa que poden exigir l'absència del lloc de feina durant tota o part de la jornada laboral.

La llei articula un permís retribuït pel temps indispensable per a l'assistència a sessions d'informació, per a la realització dels preceptius informes i exàmens clínics, inclosa l'exploració mèdica, previs a la determinació de la idoneïtat dels donants vius i dels seus òrgans o teixits, així com per a la prestació del consentiment, sempre que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

Nova lletra g) de l'article 37 ET :

Pel temps indispensable per a la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre que hagin de ser realitzats dins de la jornada de treball.

També es modifica el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, afegint un nou paràgraf quart a la lletra a) de l'apartat 1 de l'article 169, amb el següent redactat:

Es considerarà situació especial d'incapacitat temporal per contingències comunes aquella en la que es trobi una persona treballadora donant d'òrgans o teixits per el seu transplantament. Aquesta situació comprendrà tant els dies discontinus com ininterromputs, en els que el donant rebí assistència sanitària de la Seguretat Social i estigui impedit per al treball com conseqüència de la preparació mèdica de la cirurgia, com els transcorreguts des del dia de l'ingrés hospitalari per a la realització del transplantament fins que sigui donat d'alta per curació.

També s'ha modificat l'article 171 que regula la **prestació econòmica per IT** :

*No obstant, en la situació especial d'incapacitat temporal per donació d'òrgans i teixits per al seu transplantament, prevista en el paràgraf quart de l'article 169, apartat 1, lletra a), **la prestació consistirà en un subsidi equivalent al cent per cent de la base reguladora** establerta per a la prestació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes.*

Els **beneficiaris** seran (art. 172 a) segon paràgraf :

*En les situacions especials previstes en els paràgrafs segon i quart de l'article 169.1.a), **no s'exigiran períodes mínims de cotització.***

I el **naixement i durada del dret al subsidi** serà :

*En les situacions especials d'incapacitat temporal...per donació d'òrgans o teixits per al seu transplantament previstes en els paràgrafs... i quart de l'article 169.1.a), **el subsidi s'abonarà a càrrec de l'entitat gestora o col·laboradora que cobreixi la incapacitat temporal des del mateix dia de baixa.***

Barcelona, 23 de desembre de 2024

LES INDEMNITZACIONS PER ACOMIADAMENT IMPROCEDENT NO PODEN SER COMPLEMENTADES PELS TRIBUNALS (DE MOMENT)

El Ple del Tribunal Suprem ha dictat, el passat dia 19 de desembre de 2024, en unificació de doctrina, una sentència per la qual ha establert la següent doctrina: **la indemnització per acomiadament improcedent de l'article 56.1 de l'Estatut dels Treballadors (33 dies/any de servei) no pot veure's incrementada en via judicial amb altres quanties que atenguin a les circumstàncies concretes del cas.**

Segons el TS aquesta indemnització addicional, que molts Tribunals començaven a concedir, en particular el TSJ de Catalunya, suposaria una vulneració de l'article 10 del conveni núm. 158 de la OIT, en el que tan sols s'indica que la indemnització sigui adequada, i el legislador de cada país és qui l'ha de determinar.

No es poden llançar les campanes al vol perquè l'acomiadament que era objecte d'enjudiciament era anterior a l'entrada en vigor de la Carta Social Europea (revisada) que va ser publicada en el BOE de 11 de juny de 2021. Aquest tractat internacional no formava part de l'ordenament jurídic espanyol en la data de l'acomiadament i per no vulnerar el principi de seguretat jurídica l'Alt Tribunal considera que no és d'aplicació al cas.

Aquest cop de porta a les indemnitzacions complementàries és momentani i haurèm d'esperar a veure com es pronuncia sobre aquesta qüestió el Tribunal Suprem en el futur quan resolgui sobre acomiadaments posteriors a l'11 de juny de 2021.

L'article 24 de la Carta Social Europea revisada regula el dret a la protecció de les persones treballadores en cas d'acomiadament en el sentit que no poden ser acomiadades sense raons vàlides i en cas de ser-ho estableix el *dret a una **indemnització adequada o a altra reparació apropiada***. Ja veurem que decideixen els nostres jutjats i tribunals socials fins que recaigui nova doctrina del TS.

Circular jurídica en matèria laboral | La Confederació

18/2024

COTITZACIÓ DELS SOCIS I SÒCIES COOPERATIVISTES INCLOSOS EN EL RETA

El BOE d'avui, 24 de desembre, ha publicat el [Reial Decret Llei 9/2024, de 23 de desembre](#), pel qual s'adopten mesures urgents en matèria econòmica, tributària, de transport, i de Seguretat Social, que entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació.

L'article 84 d'aquest decret llei incorpora una nova Disposició addicional quarta al *Reial Decret llei 13/2022, de 26 de juliol, pel qual s'estableix un nou sistema de cotització per als treballadors per compte propi o autònoms que afecta als socis cooperativistes inclosos en el Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors per Compte Propi o Autònoms (RETA)*:

DA 4ª. Amb efectes d'1 de gener de 2025, la cotització en funció dels rendiments de l'activitat econòmica, empresarial o professional establerta a l'article 308 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, no s'aplicarà als Socis de cooperatives inclosos en el Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors per Compte Propi o Autònoms que disposin d'un sistema intercooperatiu de prestacions socials, complementari al sistema públic.

En qualsevol cas, els socis referits en el paràgraf anterior escolliran la seva base de cotització mensual en un import igual o superior a la base mínima del tram 1 de la taula general a que fa referència la regla 2ª de l'article 308.1.a) del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, sent-los d'aplicació, així mateix, el que preveu en el seu article 308.1.b)

Les bases de cotització mensuals escollides per ells no seran objecte de la regularització prevista en el seu article 308.1.c), al no cotitzar en funció de rendiments.

Barcelona, 24 de desembre de 2024

Circular jurídica en matèria laboral | La Confederació

19/2024

PRÒRROGA PER A L'ANY 2025 DE LES COTITZACIONS SOCIALS DEL 2023

El [Reial Decret llei 9/2024, de 23 de desembre](#), pel qual s'adopten mesures urgents en matèria econòmica, tributària, de transport, i de Seguretat Social, publicat al BOE núm. 309, de 24 de desembre, ha prorrogat la vigència de les normes i les bases de cotització a la Seguretat Social establertes a la Llei de Pressuposts Generals de l'Estat per a l'any 2023.

La Disposició Addicional Primera del decret llei disposa:

Disposició addicional primera.- Vigència dels títols IV (pensions) i VIII (cotitzacions socials) de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressuposts Generals de l'Estat per a l'any 2023.

Mentre s'aprova la Llei de Pressuposts Generals de l'Estat per a l'any 2025, el contingut dels títols IV i VIII i de les disposicions addicionals concordants de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressuposts Generals de l'Estat per a l'any 2023, així com les seves disposicions de desenvolupament mantindran la seva vigència durant 2025 amb les modificacions i excepcions previstes en el títol IV d'aquest reial decret llei, havent d'entendre's fetes les referències a l'any 2025 les referències realitzades per aquestes normes a l'any 2023.

Barcelona, 24 de desembre de 2024

MILLORA DE LA COMPATIBILITAT DE LA PENSIÓ DE JUBILACIÓ AMB EL TREBALL

El [*Reial Decret Llei 11/2024, de 23 de desembre*](#), per a la millora de la compatibilitat de la pensió de jubilació amb el treball, publicat al BOE de 24 de desembre, reforma el text refós de la Llei de la Seguretat Social i altres normes legals per fomentar la permanència dels treballadors en actiu millorant els incentius socials, fiscals i laborals existents, amb la prolongació voluntària de la vida laboral més enllà de l'edat ordinària de jubilació.

El govern ha seguit les recomanacions del Pacte de Toledo que va valorar positivament la millora del règim de compatibilitat de la pensió amb els ingressos provinents d'una activitat laboral o professional.

La reforma del text refós de la LGSS afecta a :

- i. La compatibilitat entre el complement de demora i la pensió de jubilació activa.
- ii. Un percentatge addicional del 2% en els supòsits que la demora sigui de dos o més anys complets a l'accés a la jubilació després de complir l'edat ordinària.
- iii. Flexibilitza la compatibilitat de l'activitat a temps parcial i pensió de jubilació.
- iv. Nova regulació de la jubilació activa. S'elimina el requisit que per accedir-hi s'hagi de tenir dret al 100% de la base reguladora.
- v. Elimina la incompatibilitat entre pensió de jubilació activa i complement de demora previst per aquelles persones que es jubilin un o més anys després de complir l'edat ordinària de jubilació.
- vi. Modifica la quantia de la jubilació activa que deixa de ser d'un 50% amb caràcter general i es substitueix per un percentatge variable en funció del temps de demora en causa la pensió de jubilació que va des del 45% quan la demora hagi estat d'1 any al 100% de la pensió si l'accés s'ha demorar cinc o més anys.
- vii. La reducció de jornada en les jubilacions parcials s'amplia fins un màxim del 75% (fins ara era del 50%) i la possibilitat d'anticipar la jubilació parcial s'amplia de dos a tres anys.
- viii. Tots els contractes de relleu que es celebrin a conseqüència d'una jubilació parcial tindran caràcter indefinit i a temps complert i s'hauran de mantenir com a mínim fins a dors anys després de l'extinció de la jubilació parcial.

- ix. I tot un seguit de modificacions que afecten a les persones treballadores amb contracte fix-discontinu.

L'article segon del reial decret llei dona una nova redacció a l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors modificant els apartats 6 i 7 i afegint-hi un nou apartat 8 a l'article 12.

«6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo.

El contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de dicho plazo, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario de la presente obligación será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

7. Cuando el trabajador acceda a la jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, se podrá celebrar un contrato de relevo, cuya jornada como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial.

Dicho contrato de relevo podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente del trabajador sustituido.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

8. La ejecución del contrato a tiempo parcial y retribución del jubilado parcial serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.»

La disposició transitòria única d'aquest reial decret llei estableix que els contractes de relleu celebrats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta norma es seguiran regint per la normativa vigent en el moment de la seva celebració.

Barcelona, 24 de desembre de 2024



Fundació Vallparadís
MútuaTerrassa

Presentación **Instrumento** **ACP-DI**

(Atención Centrada en la Persona en
el ámbito de Discapacidad Intelectual)

Jueves,
23 de enero de 2025
de 9.00 a 14.30 h

Edifici Docent MútuaTerrassa
C/ Sant Antoni, 39
Terrassa



Presentación Instrumento ACP-DI

Programa

- **Presentación institucional**
- **Conferencia**
Teresa Martinez - ACP
- **Presentación Instrumento ACP-DI**
- **Mesa Buenas prácticas ACP en DI**
(Diversas entidades)

**Reserva
la fecha!**

**23 de enero
2025**

Si sois una entidad que deseáis explicar vuestra buena práctica en la atención centrada en la persona contactarnos en el correo: comunicacio@mutuaterrassa.cat

Instrumento para la revisión interna participativa del centro en el marco ACP.



Edifici Docent MútuaTerrassa
C/ Sant Antoni, 39
Terrassa